

Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли

Kulagina, Natalia

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kulagina, N. (2009). *Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли*. Moscow. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-456506>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Кулагина Наталия Владимировна

Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли

19.00.01 - общая психология, психология личности, история психологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Москва, 2009

Работа выполнена на кафедре общей психологии
Современной гуманитарной академии

Научный руководитель: доктор психологических наук
ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА БЕРЕЗИНА

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, доцент
ОЖИГОВА ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА

доктор психологических наук, доцент
РОЗЕНОВА МАРИНА ИВАНОВНА

Ведущая организация: **Московский государственный университет
технологий и управления**

Защита состоится **13 мая 2009г. в 14 часов** на заседании диссертационного
совета ДМ 521.003.02 при НАЧОУ ВПО Современная гуманитарная академия
по адресу: 115114, г. Москва, ул. Кожевническая, д. 3, ауд. 410.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НАЧОУ ВПО
Современная гуманитарная академия.

Автореферат разослан 11 апреля 2009г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат психологических наук,
профессор

Г.В. Гнездилов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современный человек, выстраивая своё бытие, старается согласовывать его с традициями и требованием социума, в котором находится, но при этом он, всё же, опирается на собственные ценности, смыслы, приоритеты (Л.Н.Ожигова, 2005). Решающую роль в формировании личностной концепции бытия играют особенности гендерной индивидуальности индивида. Именно особенности гендерной индивидуальности становятся доминирующим фактором, задающим определенную траекторию самореализации личности в значимой для себя сфере жизни.

Реальностью современной жизни является всё более активное «вхождение» женщин в традиционно мужские профессии (бизнес, МЧС, силовые структуры и т.д.) и, соответственно, мужчин в «женские» (модельный бизнес, сфера торговли и т.д.). Однако современные гендерные исследования убедительно продемонстрировали, что в обыденном сознании до сих пор существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола, а стремление человека к профессиональной самореализации ограничивается повседневными практиками гендерных отношений, стереотипами в отношении гендерных норм.

Наукой доказано, что профессиональная деятельность является для взрослого человека ведущим видом деятельности (Д.Б.Эльконин, А.Н.Леонтьев), поэтому свою гендерную индивидуальность, потребности, личностные смыслы он хотел бы реализовывать и подтверждать в профессиональном пространстве. Однако бывает, что по ряду объективных и субъективных причин выбранная сфера профессиональной деятельности не всегда обусловлена внутренней мотивацией к ней (т.е. доминирующим фактором при выборе сферы деятельности не всегда является интерес к её смыслу и содержанию). Часто этот выбор обусловлен только внешними мотивами (высокая зарплата, престижная должность, социальные льготы, отсутствие другой работы и др.). Результатом реализации профессиональной роли, не являющейся органичным продолжением и формой реализации личностных смыслов, может быть возникновение внутриличностного гендерного конфликта. Особенно актуально это для сферы деятельности, где чаще всего гендерные и профессиональные пространства пересекаются, противопоставляются и конфликтуют – неполотипичной сферы деятельности. А между тем социально-экономическая политика в стране требует от работающих мужчин и женщин быть профессионально эффективными, несмотря на их личностные проблемы. Однако из-за недостаточного уровня изученности проблемы возникновения внутриличностного гендерного конфликта, обусловленного непринятием исполняемой профессиональной роли, в практической психологии ощущается недостаток эффективных путей и методов для профилактики и коррекции этой внутриличностной проблемы.

Состояние разработанности проблемы исследования. Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы позволяет утверждать, что изучение внутриличностных конфликтов как состояний личности получило достаточно широкое распространение и в общей психологии, и в психологии личности, и в психологии труда, что обусловлено высокой значимостью этого феномена в развитии человека как индивида, как личности, как субъекта профессиональной деятельности. Изучение проблемы внутриличностных противоречий, обусловленных взаимодействием личности и профессии, уже более двадцати лет является предметом исследований зарубежных и отечественных учёных (Т.Р. Sarbin, М. Hoistem-Beck, Е.С. Guba, Дж. Пьеро и А. Торрес, W. Good, J. Toby R., Р.Kahn и D. Katz, Л.И. Анцыферова, Ф.Е. Василюк, Е.С. Калмыкова, О.В. Кузменкова, Л.М.Митина, Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.Б. Фанталова, А.И. Шипилов, Л.Б.Шнейдер и др.). А в последние годы, в связи с активным использованием гендерной теории и методологии для анализа актуальных проблем личности, появился новый пласт анализа внутриличностных проблем, возникающих в системе «профессия-гендер», – с точки зрения гендерного подхода. Исследования касались обнаружения различий у мужчин и женщин в профессиональных интересах (Е.В.Исакова, 2001; С.А.Анищенко, 2006; Г.Б.Чуракова, 2007), в профессиональной эффективности (Т.В.Бендас, Р.Х.Кузина, 2001; М.А.Ревина, 2001; Г.В.Малебашева, 2006), в адаптации к специфике той или иной профессии (С.Л.Рыков, 2004; И.С.Ковальчук, 2004; Л.В.Бызова, 2007; О.И. Титова, 2007; И.В.Черныш, 2007), влияния гендерных стереотипов на трудовую деятельность (О.Б.Отвечалина, 2005; Е.В.Исакова, 2006; В.В.Овчинникова, 2006; В.В.Романова, 2007), взаимосвязей гендерных типов и процесса профессионального самоопределения (С.С.Лузан, 2006; С.А.Бутковская, 2007), выявления ведущей роли гендера в процессе самоактуализации индивида (Л.Н.Ожигова, 2004; О.А.Пикулева, 2005; З.Ш.Мухтарова, 2007; Н.Н. Лупенко, 2008) и др. Однако такая важная проблема, как возникновение внутриличностных гендерных конфликтов, обусловленных противоречием ценностно-смысловых сфер гендерных и профессиональных ролей, осталась вне поля зрения исследователей. А между тем научно-практическое значение названной проблемы определяется тем, что её решение отражается на вопросах сохранения психического и физического здоровья работающих мужчин и женщин, обеспечения их удовлетворённости собственной жизнью, повышения их профессиональной эффективности.

Благодаря усилиям зарубежных и отечественных исследователей (Т.Р. Sarbin, М. Hoistem-Beck, Е.С. Guba, Дж. Пьеро и А. Торрес, W. Good, J. Toby R., Р.Kahn и D. Katz, О.А. Гаврилица, А.А. Головачёв, П.П. Горноста́й, С.И. Ерина, Е.Е. Корнеева, И.С. Клёцина и др.), на данный момент существует определенный категориальный аппарат в области изучения внутриличностного гендерного конфликта, описаны некоторые его виды, так или иначе связанные с трудовой, профессиональной сферой жизнедеятельности человека.

Тем не менее, приходится констатировать, что полного и всестороннего изучения проблемы внутриличностного гендерного конфликта на настоящий

момент не существует. В современной научной литературе имеются единичные публикации, раскрывающие сущность психологического феномена «внутриличностный гендерный конфликт» и причины его возникновения (И.С.Клёцина). Фрагментарный характер носят данные об особенностях проявления внутриличностного гендерного конфликта, нет сведений о его показателях (индикаторах), личностных особенностях, способствующих его преодолению. В недостаточной мере разработан методический инструментарий для выявления и исследования данного феномена. Представляется также, что выделены и описаны не все его виды. Обнаружено, что, несмотря на предпосылки выделения ещё одного вида гендерного конфликта (основание – критический анализ существующего определения гендерного конфликта, результатов теоретических и эмпирических исследований), психологическое содержание которого позволяет определить его как «гендерный конфликт профессиональной роли», он не выделен, чётко не определён, не сформулирован и не описан исследователями, хотя полученные ими результаты дают основания к его выделению. Всё это препятствует формированию целостного знания о гендерном конфликте, созданию методологии изучения, разработке диагностического инструментария для его выявления, приёмов и методов его коррекции и психопрофилактики.

Таким образом, несомненна актуальность решения **научной задачи**: является ли работа в неполотипичной сфере причиной возникновения у мужчин и женщин внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли, и за счёт каких индивидуальных особенностей происходит его разрешение?

Объект исследования: гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин.

Предмет исследования: внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сферах деятельности.

Цель исследования: сравнительное изучение проявлений гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сфере, и выявление индивидуально-личностных особенностей, способствующих его разрешению.

Гипотезы исследования:

В качестве **основной гипотезы** исследования выдвинуто предположение о том, что внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли, взаимосвязанный с индивидуально-личностными особенностями, более выражен у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.

Частные гипотезы:

- 1) Характер проявления и разрешения внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли взаимосвязан:
 - с гендерной самооценкой работающих мужчин и женщин;
 - с уровнем идентификации с профессиональной ролью;

– с уровнем удовлетворённости профессиональной ролью и уровнем мотивации к ней.

- 2) наличие внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли, равно как и особенности его проявления и разрешения, определяется традиционно-патриархальными, а его отсутствие – эгалитарными гендерными представлениями.

Задачи исследования:

1. На основе анализа литературных данных выделить и раскрыть основные теоретические подходы к изучению феномена «гендерный конфликт», его психологическое содержание, механизмы формирования и особенности проявления.
2. Выделить, описать и эмпирически доказать существование ещё одного вида гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», возникающего у мужчин и женщин, реализующих неполотипичную профессиональную роль.
3. Обосновать негативное влияние гендерного конфликта профессиональной роли на личностную и профессиональную самореализацию.
4. Разработать концептуальную схему, программу и процедуру сравнительного исследования различий в особенностях проявлениях гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной профессиональной сфере.
5. Выявить специфику взаимосвязей индивидуально-личностных особенностей с гендерным конфликтом профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной сфере.

Теоретико-методологическая основа исследования:

положения субъектно-деятельностного (С.Л.Рубинштейн, К.А.Абульханова-Славская, Л.И.Анциферова, А.В. Брушлинский, В.В.Знаков, В.Е.Сергиенко) и системного (Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, В.С.Мерлин) подходов в психологии об единстве и взаимосвязи свойств человека как личности и субъекта деятельности;

теории ролевого конфликта, раскрывающие его объективно-субъективную природу (Э. Гидденс, А.Торренс, Р. Кан, Д. Кац, С. Стоуффер, Т. Сорбин и др.);

результаты психологических исследований, посвященных изучению внутриличностных конфликтов (Л.Я.Анцупов, А.И.Еремеева, О.В.Кузменкова, В.Н.Мясищев, В.В.Столин, А.И.Шипилов и др.);

теоретические положения об особенностях конструирования гендерного «образа Я» и гендерной идентичности личности как детерминанте самоотношения личности (С. Бем, П. Бергер, Т. Лукман, К. Хорни, К. Юнг, Т.В. Бендас, И.С. Клёцина, И.С. Кон, В.А. Лабунская и др.);

теоретические положения Л.Н. Ожиговой о внутренних кризисных состояниях личности профессионально ориентированных мужчин и женщин, возникающих в процессе реализации варианта гендерной идентичности;

теоретические положения о регулятивной функции гендерных стереотипов в жизнедеятельности индивида (В.С. Агеев, Е.П. Белинская, Т.В. Бендас,

О.А.Гаврилица, Р.Г.Гаджиева, И.С.Клёцина, Н.Е. Сёмина, О.А. Пикулева, О.А. Тихомандрицкая, И.В.Черныш и др.);

теоретические положения о соотношении самоопределения и профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер, С.Р. Пантеев, В.В. Столин, Е.А. Климов, Е.П. Ильин), о взаимосвязи гендерной идентичности и профессионального самоопределения (С.А.Анищенко, Е.В.Исакова, С.А.Бутковская, М.А.Ревина, Г.В. Турецкая, Е. Маккоби, К. Джеклин, Э. Игли, К. Джонсон).

Методы исследования. В соответствии с классификацией Б.Г.Ананьева были использованы следующие методы:

организационный – сравнительное исследование проявлений гендерного конфликта профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в полотипичной и неполотипичной профессиональных сферах;

эмпирические – беседа, психологическое тестирование (использован комплекс методик: «Гендерные характеристики» И.С.Клёциной и тест-опросник «Самоотношение» В.В. Столина и С.Р. Пантеева (с инструкцией, модифицированной в соответствии с целями нашего исследования) для изучения гендерной самооценки респондентов; «Гендерные характеристики» И.С.Клёциной для изучения гендерных стереотипов респондентов; методика С.Бем для изучения гендерно-ролевого типа респондентов; «Профиль чувств настроения» Л.В.Куликова (с модифицированной инструкцией) для изучения уровня идентификации респондентов с неполотипичной профессиональной ролью в связи с гендерной принадлежностью (через изучение эмоционального отношения к ней); «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана для изучения уровня мотивации респондентов с неполотипичной профессиональной ролью; «Интегральная удовлетворённость трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М.Мануйлова) для изучения уровня удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью;

методы математико-статистической обработки данных осуществлялись на основе вычисления средних значений (первичная статистика), t-критерия Стьюдента, корреляционного анализа Спирмена, факторного анализа. Для обработки эмпирических данных использовалась прикладная компьютерная программа Microsoft Office Excel, программа статистического анализа «Statistica 6.0».

Эмпирическая база исследования. Учитывая мнение исследователей о том, что носителями наиболее консервативных гендерных представлений являются сотрудники системы МВД (Р.Х.Кузина, В.В.Овчинникова, А.С.Калюжный, С.Л.Рыков, А.И.Смирнов) и системы образования (Е.Е.Корнеева, С.В.Рожкова, Ю.С.Сопранцова, Л.В.Штылёва), в качестве респондентов были выбраны представители именно этих профессиональных сфер. Критерием отнесения профессиональных сфер к разряду полотипичных – неполотипичных явилось объективное положение дел в системе общего образования и системе МВД. По данным Федеральной службы статистики на период 2006г. доля женщин в образовании составляла 87%, а в системе МВД – 16,8% личного состава. Также практика жизни показывает, что на

сегодняшний день подавляющее большинство как среди студентов выбравших педагогические специальности, так и среди работающих по профессии «учитель» – женщины, а среди студентов, обучающихся в образовательных учреждениях системы МВД и среди работающих по профессии «милиционер» – мужчины.

Всего в исследовании участвовало 335 человек – сотрудники системы МВД Пермского края и педагоги городских муниципальных общеобразовательных школ Пермского края. В экспериментальную группу вошли мужчины и женщины, работающие в неполотипичных профессиональных сферах (мужчины-педагоги – 75 чел., женщины-милиционеры – 80 чел.). В контрольную группу вошли мужчины и женщины, работающие в полотипичных профессиональных сферах (мужчины-милиционеры – 90 чел., женщины-педагоги – 90 чел.).

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечивается методологической обоснованностью и непротиворечивостью его исходных теоретических положений, внутренней логикой исследования, применением надежных и апробированных методов, адекватных сущности изучаемого явления, а также поставленной цели и задачам исследования, репрезентативностью выборки испытуемых, качественной интерпретацией и количественным анализом полученных данных с использованием методов математической статистики.

Наиболее существенные научные результаты, полученные лично соискателем, и их новизна:

1. Уточнено понятие «внутриличностный гендерный конфликт», определённый как психологический феномен, вызванный противоречием между нормативными представлениями о чертах личности и особенностях поведения мужчин и женщин и невозможностью или нежеланием личности соответствовать этим представлениям-требованиям.
2. Выделен, описан и эмпирически обоснован новый вид внутриличностного гендерного конфликта – гендерный конфликт профессиональной роли – это вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации. Определены его показатели.
3. Эмпирически доказано, что гендерный конфликт профессиональной роли достоверно чаще возникает у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.
4. Установлено, что возникновение гендерного конфликта профессиональной роли обусловлено индивидуально-личностными особенностями мужчин и женщин. Выявлена и описана специфика взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей с гендерным конфликтом профессиональной роли, которая заключается в том, что у мужчин и женщин, имеющих высокую гендерную самооценку, подструктуры личности «Я –

представитель определённого гендера» и «Я – представитель профессии» более согласованы.

5. Показано, что индивидуально-личностные особенности – высокая гендерная самооценка, эгалитарные гендерные представления, положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, мотивация к ней и удовлетворённость ею – являются внутренними ресурсами, способствующими разрешению гендерного конфликта профессиональной роли.
6. Составлены усреднённые психологические портреты мужчин и женщин, имеющих гендерный конфликт профессиональной роли и не имеющих данного конфликта.
7. Предложен методический инструментарий для выявления гендерного конфликта профессиональной роли.

Теоретическая значимость исследования:

1. Представленное теоретическое и эмпирическое обоснование нового вида внутриличностного гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», имеющего свои показатели и методические средства исследования, является вкладом в общую психологию, психологию личности.
2. Выявление индивидуально-личностных особенностей, являющихся внутренними ресурсами в разрешении гендерного конфликта профессиональной роли, является вкладом в теорию гендерной идентичности личности, дополняет концепцию смысловых механизмов реализации гендерной идентичности у профессионально ориентированных мужчин и женщин.
3. Расширение проблемной области исследования внутриличностных конфликтов за счёт использования современной гендерной теории и методологии для анализа личностных проблем индивида является вкладом в психологию личности.

Практическая значимость исследования:

1. Результаты эмпирического исследования могут использоваться как при разработке индивидуальных психокоррекционных программ, так и для создания программ психологических тренингов по снятию барьеров традиционного восприятия гендерных различий, повышения гендерной компетентности работающих мужчин и женщин.
2. Полученные в ходе исследования результаты могут использоваться психологами системы образования и системы МВД при разработке критериев профессионального отбора, при проведении аттестации профессиональных и личностных качеств и т.п.
3. Систематизированный теоретический материал и результаты эмпирического исследования могут применяться в учебных целях при разработке лекций, семинаров и спецкурсов по психологии личности, гендерной психологии, психологическому консультированию, профориентационному консультированию и др.

4. Апробированный комплекс модифицированных методических процедур может использоваться практическими психологами для выявления гендерного конфликта профессиональной роли.
5. Основные положения и результаты данной диссертационной работы могут использоваться в дальнейших научно-прикладных исследованиях внутриличностных гендерных конфликтов.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Гендерный конфликт профессиональной роли – это частный случай внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.
2. Низкая гендерная самооценка является основным провоцирующим фактором в возникновении гендерного конфликта профессиональной роли, а высокая гендерная самооценка – внутренним ресурсом личностной и профессиональной самореализации. У мужчин и женщин с высокой гендерной самооценкой подструктуры личности «Я – представитель определённого гендера» и «Я – представитель профессии» более согласованы.
3. Наличие гендерного конфликта профессиональной роли, равно как и особенности его проявления и разрешения, определяется традиционно-патриархальными, а его отсутствие – эгалитарными гендерными представлениями, которые являются внутренним ресурсом, способствующим преодолению гендерных барьеров на пути личностной и профессиональной самореализации.
4. Положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, мотивация к ней и удовлетворённость ею являются внутренними ресурсами, способствующими преодолению гендерного конфликта профессиональной роли.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты диссертационного исследования представлялись и обсуждались на теоретико-методологических семинарах кафедры общей и клинической психологии ГОУ ВПО «Пермский государственный университет». Основные идеи и результаты диссертационного исследования представлены в докладах выступлений на международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях: международной научно-практической конференции «Личность в межкультурном пространстве» (Москва, Российский ун-т дружбы народов, 2008), международной научно-практической конференции «Гуманитарное образование и социальный контекст: гендерные проблемы» (Санкт-Петербург, РГПУ им.Герцена, 2007), Всероссийском семинаре «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход» (Туапсе, 2007), региональной научно-практической конференции «Мир человека и его измерения» (Березники, 2007), Всероссийской научно-практической конференции «Психологические проблемы развития личности в

изменяющейся России» (Астрахань, 2006) и др. Внедрение результатов исследования осуществлялось при проведении авторского спецкурса «Введение в гендерную психологию», рецензированного руководителями образовательного проекта «Теория и методология гендерных исследований» О.А.Ворониной и Л.Г.Луняковой (Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Московский центр гендерных исследований и фонд Мак-Артуров), при проведении лекционных и семинарских занятий по дисциплине «Социальная психология» для студентов – психологов, менеджеров, экономистов ГОУ ВПО «Пермский государственный университет» (Березниковский филиал) в течение 2006-2008гг.; цикла практических занятий по снятию барьеров традиционного восприятия гендерных различий для педагогов общеобразовательных школ г.Соликамска и сотрудников УВД г.Соликамска (2007-2008г.г.).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений. Основной текст содержит 22 таблицы и 16 рисунков. Список использованной литературы составляет 224 наименования, из них 17 на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования; определены объект и предмет исследования; цель, гипотезы и задачи исследования; раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; даны сведения по апробации и внедрению результатов исследования; изложены положения, выносимые на защиту.

Первая глава **«Гендерный подход к анализу проблемы внутриличностного гендерного конфликта»** содержит теоретический анализ философской, культурологической, социологической и психолого-педагогической литературы по проблеме исследования.

В первом параграфе освещена история гендерных исследований в психологии. Представлена интерпретация понятия «гендерный подход». Показано, что это перспективный «рабочий инструмент» для проведения психологических исследований. Обоснована и раскрыта сущность гендерного подхода как модели изучения личности.

Во втором параграфе раскрывается и конкретизируется содержание понятия «внутриличностный гендерный конфликт», проанализированы взгляды отечественных и зарубежных исследователей, которые внесли вклад в разработку объяснительных моделей возникновения гендерных конфликтов личности. Показано, что в науке проблема гендерного конфликта рассматривается на нескольких уровнях – макроуровне, уровне межличностных отношений и интраиндивидуальном уровне. Гендерный конфликт на макроуровне и на уровне межличностных отношений описывается как проблема психологии взаимоотношений полов, базирующаяся на явлениях полоролевой дифференциации (Н.Н.Коростылёва, В.Н.Кириллина, И.С.Клёцина, В.А. Луков, О.А.Воронина, Е.Здравомыслова и др.). Гендерный конфликт на интраиндивидуальном уровне рассматривается как проблема личности, внутренних субъективных переживаний индивида, как

разновидность внутриличностного конфликта, имеющего очень сложную объективно-субъективную природу и выражающегося в острых негативных переживаниях личности (Ю.Е. Алешина, О.А. Гаврилица, И.С. Клёцина, Е.Е.Корнеева, Е.В. Лекторская, Г.В.Турецкая и др.). Анализ сущности гендерного внутриличностного конфликта и причин его возникновения проведён с опорой на работы И.С. Клёциной, так как именно эта исследовательница одной из первых в психологии начала разрабатывать данное понятие и наиболее точно подошла к пониманию его сущности.

На основании критического анализа исследований, показывающих, что неполотипичная профессиональная сфера деятельности очень часто не позволяет мужчинам и женщинам реализовать свои индивидуальные (гендерные) ценностные смыслы и потребности (О.А.Гаврилица, А.С. Калюжный, И.С.Клёцина, И.М.Козина, Е.Е.Корнеева, Л.Н.Ожигова, С.Л.Рыков, И.Н.Тартаковская, Г.В.Турецкая и др.) доказывается, что существует ещё один вид гендерного конфликта – гендерный конфликт профессиональной роли, который чётко не определён, не сформулирован и не описан исследователями, хотя полученные ими эмпирические результаты дают предпосылки к его выделению. Дается определение этому новому виду гендерного конфликта: «гендерный конфликт профессиональной роли» – вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате реализации индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.

Уточняется, что данный внутриличностный конфликт рассматривается как частный и яркий пример межролевого внутреннего конфликта, связанного с одновременным исполнением индивидом гендерных и профессиональных ролей, которые заключают в себе несовместимые, конфликтующие ценности. Расхождение гендерных и профессиональных ценностей иллюстрируется высказываниями респондентов, работающих в неполотипичной сфере.

Обращается внимание на отличие сути и содержания выделенного гендерного конфликта профессиональной роли от других выделенных и описанных в литературе видов гендерных конфликтов и кризисов – ролевого конфликта работающей женщины, конфликта боязни успеха, экзистенциально-гендерного конфликта, кризиса двойной идентичности, страха потери /приобретения фемининности, кризиса несостоявшейся маскулинности (Ю.Е.Алешина, О.А. Гаврилица, О.М. Здравомыслова, И.С.Клёцина, В.А. Лабунская, Е.В.Лекторская, Е.Н. Луковицкая, Г.В.Турецкая), а также от кризиса гендерной идентичности (Л.Н.Ожигова). На основе анализа гендерно-ориентированных исследований выделены и описаны факторы и условия, влияющие на возникновение гендерного конфликта профессиональной роли (С.Бем, Ш.Берн, Н.М.Ершова, И.С. Клёцина, Н.Н.Лупенко, И.С.Кон, В.В.Овчинникова, С.А.Орлянский, Л.Н.Ожигова, В.В.Романова, Л.Э.Семёнова, Г.В.Турецкая, И.В.Черныш и др.), определены и обоснованы его показатели (эмпирические индикаторы).

В третьем параграфе на примере гендерных аспектов профессионализации представителей системы общего образования и системы МВД, как носителей наиболее консервативных гендерных представлений, доказываем, что одним из основных источников внутриличностного гендерного конфликта являются гендерные стереотипы в сфере труда.

В четвертом параграфе на основании результатов исследований разных авторов показано, что внутриличностный гендерный конфликт является фактором личностной и профессиональной дезадаптации, причиной нарушения межличностных отношений; рассматриваются его негативные последствия для психического и физического состояния человека.

В пятом параграфе представлены предложения разных авторов по способам преодоления и коррекции гендерных конфликтов личности.

Во второй главе **«Организация исследования гендерного конфликта профессиональной роли и выявление личностных особенностей, способствующих его преодолению»** представлена подробная характеристика респондентов, участвующих в исследовании; выделены и обоснованы эмпирические показатели гендерного конфликта профессиональной роли. Это низкая гендерная самооценка, выраженность традиционно-патриархального типа гендерных представлений, отрицательная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью в связи с гендерной принадлежностью, низкая мотивация к неполотипичной профессиональной роли и низкий уровень удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью. Низкую гендерную самооценку мы считаем интегральным показателем гендерного конфликта профессиональной роли, опираясь при этом на мнения учёных о том, что именно самооценка играет доминирующую роль в регулировании поведения и деятельности человека. Во многих исследованиях именно самооценка рассматривается как регулятор поведения личности (Р. Азимов, 1969; Н.В. Кузьмина, 1973; В.П. Левкович, 1973; Л. Ткаченко, 1973; И.И. Чеснокова, 1977), как особый внутренний механизм, необходимое условие саморегуляции (Я. Бедер, 1983; М.П. Казанкина, 1981; А.И. Липкина, 1976; Л.И. Рувинский, 1982). Описаны используемые методы и методики, обоснован их выбор.

В третьей главе **«Результаты эмпирического исследования и их обсуждение»** описаны и интерпретированы результаты эмпирического исследования, на основе полученных данных сделаны выводы.

На первом этапе сравнительного исследования изучалось, имеются ли различия в проявлениях гендерного конфликта профессиональной роли¹ у мужчин и женщин, работающих в полотипичной (90 мужчин и 90 женщин) и неполотипичной профессиональной сфере (75 мужчин и 80 женщин).

Выявлено, что в совокупной выборке мужчин и женщин, реализующих неполотипичную профессиональную роль, все показатели данного вида внутриличностного гендерного конфликта на статистически достоверном уровне выше и не соответствуют нормативным ($p < 0,001$). Общая выборка

¹ гендерный конфликт профессиональной роли (далее по тексту – ГКПР)

респондентов данной группы характеризуется низкой гендерной самооценкой ($p<0,001$), конфликтным самоотношением ($p<0,001$), отрицательной профессиональной идентичностью с исполняемой профессиональной ролью ($p<0,001$), наличием традиционно-патриархальных представлений о месте профессиональной деятельности в жизни мужчин и женщин (для этих мужчин актуальны в подтверждении их гендерной идентичности власть над другими, доминирование в профессиональной и мужской роли, которые в их сознании «склеены»; а женщинам актуально для подтверждения их гендерной идентичности доминирование в гендерной роли которая для них приоритетна), доминированием негативных переживаний при исполнении неполотипичной профессиональной роли ($p<0,001$)), отсутствием стремления реализоваться в данной профессии, отсутствием внутренней мотивации к ней ($p<0,001$) и др.

У мужчин и женщин, работающих в полотипичной сфере, данные показатели соответствуют нормативным: высокая гендерная самооценка в мужской и в женской выборке ($p<0,001$), положительная профессиональная идентификация с исполняемой профессиональной ролью ($p<0,001$), высокая мотивация к ней ($p<0,001$) и высокий уровень удовлетворённости ею ($p<0,001$).

Таким образом, нашла подтверждение общая гипотеза о том, что гендерный конфликт профессиональной роли более выражен у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере.

На втором этапе исследования, направленного на выявление индивидуально-личностных особенностей, благодаря которым данный конфликт разрешается, принимали участие только мужчины и женщины, работающие в неполотипичной сфере. На основании высокого значения показателя самообвинения, низкого уровня самопринятия, низкой гендерной самооценки, респонденты были разделены на две контрастные группы: мужчины и женщины, имеющие ГКПР (мужчины – 41 человек и женщины – 32 человека) и без данного конфликта (мужчины – 34 человека и женщины – 48 человек). Низкую гендерную самооценку мы считаем интегральным показателем ГКПР. Различия гендерной самооценки респондентов разных групп представлены в табл. 1.

Таблица 1

Различия показателей гендерной самооценки мужчин и женщин, исполняющих неполотипичную профессиональную роль (в %)

Показатели	Мужчины		Т-критерий Стьюдента	Женщины		Т-критерий Стьюдента
	с ГКПР	без ГКПР		с ГКПР	без ГКПР	
Интегральная гендерная самооценка	32,33	93,33	10,29*	49,00	93,33	12,15*
Самоуважение	44,67	91,33	4,76*	44,67	77,33	6,79*
Аутосимпатия	47,00	90,67	6,47*	37,33	86,00	12,77*
Самопринятие	50,67	89,67	5,17*	34,33	89,67	10,00*
Самоинтерес	49,67	71,33	4,14*	49,67	92,33	5,80*
Самообвинение	60,77	15,00	4,61*	60,77	27,67	3,10*

Условные обозначения: * - различия достоверны

Сравнение полученных результатов с нормативными показывает, что мужчины и женщины с ГКПР имеют низкую гендерную самооценку, а такие важные её составляющие, как самоуважение, аутосимпатия, самоинтерес, самопринятие, находятся у них на среднем уровне. При этом на высоком уровне проявляется самообвинение.

Выявлено также, что у мужчин и женщин с ГКПР имеет место значительное рассогласование между реальным и желаемым образом «Я – как представитель определённого гендера» (в 18 из 36 предлагаемых гендерных характеристик у мужчин и в 17 из 36 у женщин). У мужчин рассогласование сосредоточено вокруг таких маскулинных качеств, как: независимость, решительность, самодостаточность, уверенность в себе, склонность к лидерству, сила, напористость, склонность к риску. Рассогласованность по таким «мужским» качествам затрудняет реализацию личного сценария мужественности, что является причиной внутриличностного дисбаланса, конфликтного типа самоотношения. Женщины в желаемом варианте хотели бы быть более нежными, сочувствующими, обаятельными, любящими детей, но при этом более уверенными в себе, решительными, сильными, менее эмоциональными и др.

Мужчины и женщины без ГКПР отличаются позитивным отношением к себе. «Интегральный показатель» их гендерной самооценки, а также самоуважение, аутосимпатия, самопринятие находятся на высоком уровне ($p < 0,01$). У респондентов этой группы рассогласование между реальным и желаемым образом Я незначительное (в 8 из 36 предлагаемых гендерных характеристик у мужчин и в 6 из 36 у женщин), что является, на наш взгляд, своеобразной позитивной дезинтеграцией, которая не разрушает их личность, а наполняет их гендерные представления собственным содержанием, актуализирует процесс самосовершенствования.

Многочисленные корреляционные связи разной полярности (табл. 2) между гендерной самооценкой и показателями ГКПР говорят о том, что именно гендерная самооценка является центральным личностным образованием, «предзадающим» определенную траекторию реализации гендерной индивидуальности в основных сферах жизни – личной (частной) и профессиональной. Логика интерпретации базируется на одном из важных теоретических положений, что именно самооценка является регулятором поведения и деятельности индивида (Р. Азимов, Н.В.Кузьмина, А.И.Захаров, Л.В. Куликов, И.И. Чеснокова и др.). У мужчин и женщин, имеющих ГКПР, гендерная самооценка отрицательно связана с его показателями, т.е. они действуют в разных направлениях, и в этой ситуации понижение гендерной самооценки будет усиливать проявления внутриличностного конфликта и наоборот.

Таблица 2

Корреляционные связи между гендерной самооценкой и показателями гендерного конфликта профессиональной роли

Показатели ГКПР	Гендерная самооценка			
	Мужчины		Женщины	
	с ГКПР	без ГКПР	с ГКПР	без ГКПР
Выраженный традиционно-патриархальный тип гендерных представлений	0,62*	0,54*	0,52*	0,27
Отрицательная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью	0,36*	-0,37*	0,41*	-0,38*
Низкая мотивация к неполотипичной профессиональной роли	0,36*	-0,52*	0,36*	-0,43*
Низкий уровень удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью	0,56*	-0,45*	0,37*	-0,38*

Условные обозначения: * – различия достоверны

Таким образом, гипотеза о том, что характер проявления и разрешения ГКПР взаимосвязан с гендерной самооценкой, также получила эмпирическое подтверждение.

В табл. 3 представлены типы гендерно-ролевого поведения респондентов полярных групп.

Таблица 3

Различия типов гендерно-ролевого поведения у мужчин и женщин, исполняющих неполотипичную профессиональную роль (средние значения показателей)

Тип гендерно-ролевого поведения	Мужчины		Т-критерий Стьюдента	Женщины		Т-критерий Стьюдента
	с ГКПР	без ГКПР		с ГКПР	без ГКПР	
Фемининный	0,00	0,00	0,00	0,74	0,26	4,36*
Маскулинный	0,90	0,53	3,39*	0,06	0,11	-0,34
Андрогинный (эгалитарный)	0,10	0,47	-3,39*	0,20	0,63	-3,94*

Условные обозначения: * – различия достоверны

Выявлено, что подавляющему большинству мужчин с ГКПР свойственна традиционно-патриархальная модель поведения – жёсткие маскулинные гендерные представления (90%), т.е. они стремятся во всех своих ролях и деятельности выглядеть как «настоящий» мужчина. Именно маскулинный тип поведения данная категория мужчин считает единственно правильным. Опираясь на данные гендерных исследований (Л.Н.Ожигова, 2003; И.Н.Тартаковская, 2002 и др.), говорящие о том, что успешность в профессиональной роли воспринимается мужчинами как маркер «маскулинности» и играет роль своеобразной опоры мужского «Я», можно заключить, что для мужчин, ориентированных на жёстко маскулинный стиль поведения, первостепенное значение имеют полоспецифические, традиционные ориентиры – быть (считаться) «добытчиком», «защитником», «лидером», «главой» и т.п., а в ситуации, когда неполотипичная профессия затрудняет возможность демонстрировать стандарт маскулинного поведения,

реализовать данные установки затруднительно. Осознание того, что выполняемая работа нетипична его полу, провоцирует чувство чуждости профессии, ущербности себя в ней. И.С.Кон (2005) считает, что мужчинам для самоутверждения необходимо поддерживать традиционно мужской стиль жизни, соответствовать нормативным образцам истинной мужественности, которая заключается, в том числе и в противопоставлении себя модели «женского» поведения, и в возможности исполнения традиционно мужских ролей. И.Н.Тартаковская (2002) также считает, что невозможность мужчин реализовать свои карьерные и материальные амбиции, занять доминантную позицию в социуме может вызвать понижение их гендерной самооценки и так называемый кризис несостоявшейся маскулинности.

Выявленная ролевая дезинтеграция, сложность реализации неполютипичной профессиональной роли иллюстрируют высказывания респондентов: *«переживаю, что я плохой „добытчик”...»*, *«работаю здесь временно, пока не найду что-то подходящее для мужика...»*, *«болезненно переношу, когда женщины мной командуют...»*.

Женщинам с ГКПР в основном свойственно проявление фемининного типа (74%), в значительно меньшей степени они проявляют андрогинный (эгалитарный) тип ролевого поведения (20%), проявление маскулинного ролевого типа свойственно очень незначительной части женщин (6%) (табл.3). То есть женские гендерные роли и модели поведения имеют приоритетный характер. Можно заключить, что возникновение ГКПР провоцируется необходимостью подчинять свою гендерную индивидуальность (фемининный тип ролевого поведения) требованиям маскулинизированной профессиональной роли. Так как ценностно-смысловые сферы профессиональной и гендерной роли противоречат друг другу, то возникает субъективная трудность в их совмещении. Для иллюстрации сказанного представим высказывания респонденток этой группы: *«Я не хочу носить милицейскую форму, производить впечатление мужеподобной...»*, *«Мне не нравится эта работа, но мне необходимо содержать детей, а здесь хорошая зарплата и льготы...»*; *«Очень трудно морально и физически ходить в ночные патрули, работать в нарядах по задержанию пьяных в общественных местах...»*.

У мужчин без ГКПР практически в равной степени представлены маскулинный и эгалитарный гендерно-ролевой типы поведения (53% и 47% соответственно). Женщины без ГКПР в большинстве своём проявляют андрогинный тип поведения (63%), фемининный тип поведения они проявляют в меньшей степени (26%), и небольшая часть демонстрирует маскулинный тип поведения (11%).

Результаты эмпирических исследований разных авторов показывают, что эгалитарные гендерные представления помогают сопротивляться нормативному давлению в плане полоспецифичного поведения, ориентируют индивида в большей мере не на стремление соответствовать социальным нормам, а на стремление к достижению индивидуальных смыслов, личностный выбор, чувство самоудовлетворённости (О.В.Митина,

Л.В.Попова, И.С.Клёцина, Е.Е.Корнеева, Л.Н.Ожигова), позволяют быть более адаптивными к гендерным барьерам, стоящим на пути профессиональной и личностной самореализации.

Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что ГКПР детерминируется гендерными представлениями, а мужчин и женщин с ГКПР отличает наличие выраженных традиционно-патриархальных представлений.

В табл. 4 отражены результаты исследования идентификации с неполотипичной профессиональной ролью через выявление эмоционального отношения к ней.

Выявлено, что мужчины и женщины с ГКПР эмоционально не принимают выполняемую профессию. Доминируют такие «часто» переживаемые эмоции, как: отсутствие уверенности в себе при исполнении неполотипичной профессиональной роли, неудовлетворённость собой, переживание сомнения, раздражения и тоски при выполнении данной роли и др. И только «иногда» они испытывают от исполнения данной роли такие положительные эмоции, как: удовольствие, радость, удовлетворённость собой. Соотношение отрицательных и положительных эмоций 3:1 у мужчин и 2:1 у женщин. Это показательно для диагностирования внутреннего конфликтного отношения к себе как субъекту профессиональной роли.

Учитывая мнение Ф.Е.Василюка (1984) о том, что маркером успешности выбора той или иной идентичности, в том числе профессиональной, или ошибочности этого выбора являются переживаемые эмоции, можно заключить, что у этих мужчин и женщин имеет место отрицательная идентификации с реализуемой профессиональной ролью.

Мужчины и женщины без ГКПР испытывают разный спектр эмоций, связанных с выполнением своей профессиональной роли, но доминируют в нём всё-таки положительные (соотношение положительных и отрицательных эмоций 2:1 соответственно).

Таблица 4

Различия в эмоциональном отношении к неполотипичной профессиональной роли (средние значения показателей)

<i>Переживания, сопровождающие исполнение профессиональной роли</i>	<i>Мужчины</i>		<i>Т-критерий Стьюдента</i>	<i>Женщины</i>		<i>Т-критерий Стьюдента</i>
	<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Удовольствие	0,60	2,63	7,06*	1,66	2,47	5,44*
Неудовольствие	2,73	1,10	9,71*	2,62	1,72	5,23*
Раздражение	2,80	1,53	7,28*	3,04	2,05	5,96*
Огорчение	1,76	1,20	2,70*	2,37	1,30	6,14*
Радость	0,90	2,33	8,08*	1,12	2,44	6,22*
Сомнение	3,66	2,96	3,59*	2,12	1,09	3,07*
Уверенность	0,76	2,93	21,03*	1,16	3,00	8,24*
Тревога	1,83	0,73	6,61*	2,66	1,72	4,08*
Радость	0,90	2,33	8,08*	1,12	2,44	6,22*
Сомнение	3,66	2,96	3,59*	2,12	1,09	3,07*
Уверенность	0,76	2,93	21,03*	1,16	3,00	8,24*

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Тревога	1,83	0,73	6,61*	2,66	1,72	4,08*
Печаль	2,96	0,56	16,53*	1,91	1,30	3,25*
Безразличие	2,80	0,60	14,51*	2,41	1,52	4,96*
Разочарование	3,30	1,80	4,78*	2,45	1,25	6,75*
Удовлетворённость собой	1,05	2,83	14,96*	0,80	2,75	9,00*
Неудовлетворённость собой	3,10	0,80	20,00*	2,91	1,16	6,84*

Условные обозначения: * - различия достоверны

В табл. 5 и 6 представлены результаты исследования удовлетворённости респондентов полярных групп неполотипичной профессиональной ролью и мотивации к ней.

Таблица 5

Различия в показателях удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью (средние значения показателей)

<i>Показатели удовлетворенности исполняемой профессиональной ролью</i>	<i>Max значение</i>	<i>Мужчины</i>		<i>Т- критерий Стьюдента</i>	<i>Женщины</i>		<i>Т- критерий Стьюдента</i>
		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>	
Интерес к профессиональной роли	6	1,93	4,56	10,64*	1,83	4,77	12,60*
Удовлетворенность профессиональными достижениями	4	1,10	3,30	14,88*	1,12	3,36	14,85*
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	6	2,43	5,13	13,12*	2,33	5,41	18,96*
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	6	2,40	4,76	11,24*	2,04	5,05	22,60*
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	4	1,16	3,63	11,93*	0,66	3,75	20,95*
Предпочтение выполняемой работы заработку	4	0,43	2,23	6,61*	0,29	2,11	3,94*
Удовлетворенность условиями профессиональной деятельности	4	1,43	3,00	11,78*	0,29	3,25	17,55*
Профессиональная ответственность	2	0,26	1,40	7,58*	0,33	1,61	9,90*
Общая удовлетворённость исполняемой профессиональной ролью	28	10,93	24,9 3	22,94*	12,01	25,22	37,24*

Условные обозначения: * - различия достоверны

Выявлено, что у мужчин и женщин с ГКПР все мотивы к неполотипичной профессиональной роли достоверно ниже ($p < 0,001$). Интегральный показатель «общей удовлетворённости неполотипичной профессиональной ролью» у мужчин и женщин этой группы соответствует низкому уровню (10,93 и 12,02 соответственно, при $\max = 28$).

Общая удовлетворённость исполняемой профессиональной ролью у мужчин и женщин без ГКПР соответствует высокому уровню (24,93 и 25,22 соответственно, при $\max = 28$).

Таблица 6

**Различия в мотивах к исполняемой неполотипичной профессиональной роли
(средние значения показателей)**

<i>Мотивы</i>	<i>Max значение</i>	<i>Мужчины</i>		<i>T- критерий Стьюдента</i>	<i>Женщины</i>		<i>T- критерий Стьюдента</i>
		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>		<i>с ГКПР</i>	<i>без ГКПР</i>	
Заработок	5	4,30	4,60	1,15	4,45	4,20	0,99
Стремление к продвижению	5	2,46	4,83	-20,46*	1,04	4,00	-14,06*
Стремление избежать критики со стороны руководства и/или коллег	5	4,10	2,63	9,75*	4,62	2,75	12,00*
Стремление избежать возможных наказаний и/или неприятностей	5	4,30	2,2	9,77*	4,25	3,16	5,25*
Стремление к достижению социального престижа и уважения	5	3,50	4,73	-8,26*	3,41	4,38	-4,21*
Удовлетворение от процесса и результата работы	5	1,23	4,43	-24,59*	1,20	4,75	-31,27*
Стремление самореализации именно в данной профессии	5	1,03	4,03	-23,70*	1,00	4,22	-19,75*
Внутренняя мотивация	5	1,13	4,43	-30,76*	1,10	4,48	-33,07*
Внешняя положительная мотивация	5	3,39	4,32	-10,09*	2,85	4,19	3,45*
Внешняя отрицательная мотивация	5	4,20	2,63	13,76*	4,37	2,95	4,01*

Условные обозначения: * - различия достоверны

Выявлено, что общий мотивационный комплекс мужчин и женщин с ГКПР крайне неоптимален $BOM(4,20) > BPM(3,39) > BM(1,13)$ у мужчин и $BOM(4,37) > BPM(2,85) > BM(1,10)^2$ у женщин, т.е. содержание и смысл профессиональной деятельности практически не важны для них, их скорее интересуют какие-то выгоды, которые они могут получить в результате её реализации. Выявленные низкие показатели удовлетворённости процессом и результатом профессиональной деятельности, отсутствие стремления

² BM - внутренняя мотивация, BPM – внешняя положительная мотивация, BOM – внешняя отрицательная мотивация

наиболее полно самореализовываться именно в данной профессии, выраженное стремление избежать критики, наказания и неприятностей также указывают на наличие внутреннего конфликтного отношения к выполняемой профессионально роли. Можно заключить, что исполняемая профессиональная роль, обусловленная такими мотивами, не приносит удовлетворения, становится в тягость, сопровождается отрицательными эмоциями, а субъект роли не стремится к профессиональной самореализации в этой профессии.

Обнаружено противоречие в сознании мужчин с ГКПР: с одной стороны, их патриархальные гендерные представления ориентируют на профессиональные достижения, карьеру, с другой – они внутренне не мотивированы к исполняемой профессиональной роли, эмоционально не принимают её, чувствуют себя при её исполнении дискомфортно. Полученные нами данные совпадают с результатами исследования С.А.Бутковской (2007) – у юношей несоответствие гендерным стереотипам в профессии в большей степени, чем у девушек, приводит к внутреннему конфликту и рассогласованию профессионального и гендерного образа Я.

Мотивационный комплекс мужчин и женщин без ГКПР оптимален: ВМ (4,43)>ВПМ(4,32)>ВОМ(2,63) у мужчин и ВМ (4,48)> ВПМ (4,19)>ВОМ (2,95) у женщин. Мужчины и женщины данной группы имеют внутреннюю мотивацию к работе, стремятся к продвижению в ней, получают удовлетворение от её процесса и результата. Это говорит о том, что они получают в профессиональной деятельности подтверждение своим индивидуальным ценностям и смыслам.

Сложность реализации мужчинами и женщинами с ГКПР своей гендерной индивидуальности в рамках неополотипичной сферы деятельности подтверждают **результаты корреляционного анализа** (см.табл. 2). Выявлены отрицательные связи гендерной самооценки с общей удовлетворённостью неополотипичной профессиональной ролью ($r=-0.56$ у мужчин и $r=-0.37$ у женщин, $p<0,001$), внутренней мотивацией к ней ($r=-0.36$ у мужчин и $r=-0.39$ у женщин, $p<0,001$); между положительной идентичностью с неополотипичной профессиональной ролью и гендерно-ролевым типом ($r=-0.42$ у мужчин и $r=-0.36$ у женщин, $p<0,001$). Данные связи показывают, что мужчины и женщины, имеющие традиционно-патриархальные представления, не находят подтверждение своим важнейшим личностным ценностям и смыслам в неополотипичной профессиональной деятельности, не соответствующей их представлениям о себе как о мужчине или женщине.

В качестве метода анализа полученных данных также был использован **факторный анализ** (табл.7).

Таблица 7

Факторное отображение индивидуально-личностных характеристик респондентов

Понятия, вошедшие в фактор	Мужчины с ГКПР		Мужчины без ГКПР		Женщины с ГКПР		Женщины без ГКПР	
	F 1	F 2	F 1	F 2	F 1	F 2	F 1	F 2
1	2	3	4	5	6	7	8	9

<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
Гендерная самооценка		-0,758	0,458	0,409	0,748		0,543	0,421
Самоуважение		-0,486			0,637		0,691	0,391
Аутосимпатия		0,668		0,512	0,585		0,443	
Самопринятие		-0,632	0,374		0,416		0,456	
+ Професс. идентичность			0,496	0,482	-0,624			0,693
– Професс. идентичность		0,424	-0,580		0,353			-0,673
Фемининность	-0,663	-0,490			0,490		-0,502	
Маскулинность	0,681		0,401	0,643	-0,444			0,322
Андрогинность (эгалит.)				0,432		-0,514	0,468	0,491
Интерес к профессии	-0,469		0,853				0,456	0,513
Удовлетворённость достижениями в профессии	-0,610		0,570			-0,722		0,460
Уровень притязаний	0,623		0,492			-0,427		
Профессиональная ответственность	-0,401		0,619			-0,456	0,452	
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
Общая удовлетворённость профессиональной ролью	-0,851		0,960	0,458	-0,517	-0,437	0,595	0,493
Заработок	-0,561			0,435	0,448			0,392
Стремление к продвижению в профессии	0,543	0,401		0,448		0,493		
Стремление избежать критики	0,453	0,360			0,505		-0,522	
Удовлетворённость от процесса и результата работы	-0,717		0,424	0,427		-0,646		0,632
Возможность самореализации в данной профессиональной роли	0,508					-0,454	0,809	
Внутренняя мотивация	-0,662		0,443	0,472		-0,646	0,824	
Внешняя положительная мотивация	-0,669			0,672	-0,365			0,327
Внешняя отрицательная мотивация	0,591	0,539		-0,402	0,480			
<i>Доля фактора в общей дисперсии</i>	19%	18%	19%	17%	16%	14%	17%	16%

Факторный «портрет» мужчин и женщин с ГКПР иллюстрирует наличие противопоставления самооценочных и гендерных составляющих профессионально ориентирующим, мотивационным составляющим. Характерно, что у мужчин и женщин с ГКПР показатели гендерной самооценки и её составляющие не объединяются в одном факторе с показателями внутренней мотивации к профессиональной роли и общей удовлетворённостью ею (как у респондентов без ГКПР), что говорит об их противостоянии, эмоциональном неприятии этой роли, отрицательной профессиональной идентичности. Это подтверждает гипотезы о том, что

характер проявления и разрешения ГКПР взаимосвязан с уровнем идентификации с неполотипичной профессиональной ролью, уровнем мотивации к ней и удовлетворённостью ею.

Составлены усреднённые психологические портреты мужчин и женщин с ГКПР и без данного конфликта.

В заключении обобщены результаты проведенного теоретического и эмпирического исследования, сформулированы основные выводы, намечены перспективы дальнейших исследований.

Проведенное диссертационное исследование подтвердило первоначально выдвинутые гипотезы и положения, выносимые на защиту, позволило решить **научную задачу**, имеющую существенное значение для общей психологии и психологии личности, заключающуюся в эмпирическом доказательстве наличия нового вида гендерного конфликта – «гендерного конфликта профессиональной роли», определении его показателей, выявлении индивидуально-личностных особенностей, способствующих его разрешению.

Результаты диссертационного исследования позволили сформулировать следующие **основные выводы**:

1. Гендерный конфликт профессиональной роли – это вид внутриличностного гендерного конфликта, возникающий в результате исполнения индивидом неполотипичной профессиональной роли, имеющей рассогласование с ценностно-смысловой сферой гендерной роли, и проявляющийся в комплексе негативных переживаний, конфликтной самооценке, личностной и профессиональной дезадаптации.
2. Гендерный конфликт профессиональной роли у мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере, в основном детерминирован низкой гендерной самооценкой, которая формируется в специфических условиях реализации неполотипичной профессиональной деятельности. Гендерные и профессиональные роли более согласованы у мужчин и женщин с высокой гендерной самооценкой (различия достоверны по критерию Стьюдента с $p < 0,01$).
3. Отрицательная взаимосвязь гендерной самооценки с профессиональной идентичностью, внутренней мотивацией, общей удовлетворённостью неполотипичной профессиональной ролью порождает острые внутренние противоречия. Исполнение профессиональной роли, не являющееся органичным продолжением и формой реализации личностных смыслов, мотивов и ценностей, ведёт к конфликтному самоотношению, профессиональной и личностной дезадаптации.
4. Характер проявления гендерного конфликта профессиональной роли детерминируется особенностями гендерных представлений мужчин и женщин, работающих в неполотипичной сфере:
 - в сознании женщин с ГКПР доминируют традиционно-патриархальные представления о роли женщины в обществе ($p < 0,01$), гендерная и профессиональная роли противостоят друг другу ($r = -0.41$, $p < 0,01$), гендерная роль имеет приоритетный характер, именно через неё они

- реализуют свою ценностно-смысловую сферу, подтверждают свою эффективность как женщины;
- в сознании женщин без ГКПР доминируют эгалитарные гендерные представления ($p < 0,01$), гендерная и профессиональная роли у них согласованы ($r = 0,38$, $p < 0,01$), свою личностную эффективность они подтверждают и в профессиональном, и в гендерном пространстве. Различия между мотивами к исполняемой профессиональной роли женщин двух полярных групп (имеющих и не имеющих ГКПР) достоверны по критерию Стьюдента с $p < 0,01$. У женщин с ГКПР преобладают мотивы избегания критики, наказания и неприятностей, а у женщин без данного конфликта – мотивы самореализации именно в данной профессии;
 - в сознании мужчин с ГКПР доминируют традиционно-патриархальные гендерные представления ($p < 0,01$), которые провоцируют противостояние гендерной роли с неполотипичной профессиональной ролью ($r = -0,36$, $p < 0,01$), так как в процессе исполнения последней затруднена реализация главных маскулинных ценностей – материальной независимости, карьерного роста, возможности занимать доминирующую позицию по отношению к женщинам и др., и при этом неполотипичная профессиональная роль ориентирует на овладение чуждыми фемининными качествами;
 - в сознании мужчин без ГКПР в равной степени присутствуют как традиционно-патриархальные, так и эгалитарные гендерные представления ($p < 0,01$); профессиональная и гендерная роль согласованы ($r = 0,37$, $p < 0,01$), так как эгалитарные представления ориентируют в большей мере не на стремление соответствовать социальным нормам, а на достижение индивидуальных смыслов, личностный выбор, чувство самоудовлетворённости. У мужчин с ГКПР при исполнении профессиональной роли преобладают мотивы избегания критики, наказания и неприятностей, а у мужчин без ГКПР – мотивы к продвижению и достижению социального престижа именно в данной профессии (различия достоверны по критерию Стьюдента с $p < 0,01$).
5. Разрешение внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли происходит за счёт интеграции ценностно-смысловых сфер гендерной роли и неполотипичной профессиональной роли, где первая оказывает решающее влияние.
6. Индивидуально-личностными особенностями, способствующими разрешению гендерного конфликта профессиональной роли, являются: высокая гендерная самооценка, эгалитарные гендерные представления, положительная идентификация с неполотипичной профессиональной ролью, высокая мотивация к ней и удовлетворённость ею. Названные индивидуально-личностные особенности помогают сопротивляться нормативному давлению в плане полотилического поведения, воплощать свои замыслы и реализовывать свою гендерную индивидуальность с учётом индивидуальных ценностно-смысловых ориентиров.

Рекомендации по использованию результатов диссертационного исследования. В целях совершенствования процедуры выявления, коррекции и профилактики внутриличностного гендерного конфликта профессиональной роли можно использовать психологические показатели данного вида конфликта, апробированный диагностический инструментарий, систематизированный материал о путях преодоления внутриличностных гендерных конфликтов. Психологам, осуществляющим профотбор, при изучении мотивационной сферы кандидатов на должности сотрудников системы МВД, образования, необходимо учитывать данные полученные в диссертационном исследовании.

Перспективы дальнейших исследований связаны с углубленной разработкой проблемы взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей; с изучением проявлений данного вида конфликта у мужчин и женщин с разным профессиональным стажем, с разным профессиональным статусом; разработкой психокоррекционных технологий и приёмов снижения гендерного конфликта у работающих мужчин и женщин.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Кулагина Н.В. Гендерный конфликт в деятельности мужчин и женщин педагогов [Текст] / Н.В.Кулагина //Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской Академии образования, 2009. - №3(60). - с.64-71 (0,6 п.л.).
2. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неополитической сфере [Текст] /Н.В.Кулагина //Известия РГПУ им. А.И. Герцена: Аспирантские тетради, 2008, № 38(82). - с.75-85 (0,8 п.л.).
3. Кулагина Н.В. Гендерные стереотипы и профессиональная мотивация мужчин, работающих в неополитической сфере [Текст] / Н.В.Кулагина //Человек. Сообщество. Управление, 2008. - №3. - с.92-104 (0,7 п.л.).

Публикации в различных изданиях:

4. Кулагина Н.В. Гендерный конфликт как фактор личностной и профессиональной дезадаптации [Текст] / Н.В. Кулагина //Психология и психотехника, 2009. - №3 (0,8 п.л.)
5. Кулагина Н.В. О направлениях работы по преодолению внутриличностных гендерных конфликтов [Текст] / Н.В.Кулагина //Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Психологические проблемы бытия человека в современном обществе. Здоровье личности и её адаптация». – Магнитогорск: МаГУ, 2009, февраль (0,4 п.л.).
6. Кулагина Н.В. Профессиональная самореализация мужчин и женщин в современном обществе в контексте проблем гендерных отношений [Текст] /Н.В.Кулагина//III Международная научно-практическая конференция «Личность в межкультурном пространстве». - М., РУДН, 2008, ноябрь, - с.222-226 (0,3 п.л.).

7. Кулагина Н.В. Влияние неполоспецифической профессиональной сферы деятельности на формирование гендерного конфликта личности [Текст] / Н.В. Кулагина // Материалы Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». - Туапсе, 2007, май. - с.207-212 (0,26 п.л.).
8. Кулагина Н.В. Гендерные стереотипы в профессиональной сфере как источник гендерных конфликтов [Электронный ресурс] /Н.В. Кулагина //Материалы Всероссийской интернет-конференции "Человек в XXI веке". - Обнинск. Среднерусский университет (гуманитарный институт). 25/02/2008–20/04/2008. - Режим доступа: <http://www.sugi-obninsk.ru> (0,28 п.л.) (печатный вариант сборника на выходе).
9. Кулагина Н.В. Изучение проявлений гендерного конфликта у учителей общеобразовательных школ [Текст] / Н.В. Кулагина //Материалы региональной научно-практической конференции «Мир человека и его измерения». -Березники, ГОУВПО «Пермский государственный университет» Березниковский филиал, 2007, май. - с.236-244 (0,4 п.л.).
- 10.Кулагина Н.В. Исследование особенностей гендерной идентичности женщин-педагогов [Текст]/ Н.В.Кулагина //Материалы международной научно-практической конференции «Гуманитарное образование и социальный контекст: гендерные проблемы»/ Отв. ред. О.В. Попова. -СПб., РГПУ им.Герцена, 2007, июнь. - с. 202-203 (0,2 п.л.).
- 11.Кулагина Н.В. Гендерная идентичность как регулятор социального поведения личности [Текст] / Н.В.Кулагина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Психологические проблемы развития личности в изменяющейся России»/ Под ред. В.В. Аншаковой. -Астрахань, 2006, сентябрь. - с. 54-55 (0,1 п.л.).
- 12.Кулагина Н.В. Влияние гендерных установок педагогов на процесс гендерной социализации учащихся [Текст]/ Н.В.Кулагина //Материалы международной научно-практической конференции «Язык, культура, образование в современном мире». - Пермь, ПГПУ, 2006, ноябрь. - с.18-19 (0,15 п.л.)
- 13.Кулагина Н.В. Введение в гендерную психологию. Учебно-методический комплекс. Березники, ГОУ ВПО «Пермский государственный университет» Березниковский филиал, 2006. -24с. (1,15 п.л.).
- 14.Кулагина Н.В. Проблемы полоролевых различий в работе психологов-консультантов телефона доверия [Текст] /Н.В.Кулагина //Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. - Москва, 2004, № 4. - с. 26-29 (0,3 п.л.).
- 15.Кулагина Н.В. Гендерные различия – «больной» вопрос» [Текст] / Н.В. Кулагина // Материалы XIII всероссийской конференции РАТЭПП. - Пермь, 2003. - с. 24-28 (0,23 п.л.).

Общий объем публикаций по теме диссертации составляет 6,67 п.л.

Соискатель

Н.В. Кулагина

КУЛАГИНА
Наталия Владимировна

ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ ГЕНДЕРНЫЙ КОНФЛИКТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РОЛИ

Автореферат на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Усл. печ.листов 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 198.

Отпечатано в редакционно-издательском отделе
ГОУ ВПО «Соликамский государственный педагогический институт»
618547, Россия, Пермский край, г.Соликамск, ул.Северная,44

